DuEPublico
Duisburg-Essen Publications online

Flexibilität im Rentenübergang und bei der Rentner(innen)erwerbstätigkeit

Schmitz, Jutta

In: IAQ-Standpunkte / 2016-05

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: https://doi.org/10.17185/duepublico/45888

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20180410-154841-4

Link: http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45888

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

IAQ-Standpunkt

Aktuelle Stellungnahmen aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Jutta Schmitz

Flexibilität im Rentenübergang und bei der Rentner(innen)erwerbstätigkeit

Neuregelungen für ausgewählte Personengruppen

Schriftliche Stellungnahme zum Gesetzentwurf der CDU/CSU und SPD „Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben“ (Flexi-Rentengesetz, BT-Drucksache 18/9787)

2016

05

Kurz gefasst:

- Die bereits seit dem Jahr 1992 bestehende Möglichkeit, eine Teilrente zu beziehen und die Erwerbstätigkeit parallel (teilweise) fortzuführen, hat als Übergangspfad in den Ruhestand bislang kaum Anklang gefunden. Die Neuregelung macht die Kombinations- und Hinzuverdienstmöglichkeiten von Teilrente und Erwerbseinkommen deutlich attraktiver.
- Allerdings bestehen drei wesentliche Tücken: *Erstens* fehlt eine Arbeitszeitbeschränkung. *Zweitens* fallen auch auf die Teilrenten empfindliche Abschläge an. *Drittens* sind die abhängig Beschäftigten bei der Umsetzung der Teilrente auf den Kooperationswillen der Betriebe angewiesen. Fraglich ist daher, ob das Modell ohne flankierende Maßnahmen real umgesetzt wird.
- Das Gesetz sieht außerdem eine Ausweitung der Vorsorgemöglichkeiten im Altersübergang vor. So sind zukünftig auch die Minijobs bei vorgezogenen Altersrenten versicherungspflichtig. Außerdem werden die Rentenansprüche für erwerbstätige RentnerInnen jenseits der Regelaltersgrenze individualisiert. Während die (reinen) Arbeitgeberabgaben bislang anonym der Rentenkasse zuflossen, werden sie ab 2017 dem/der jeweiligen RentnerIn gutgeschrieben – sofern er sich an der Abgabe durch einen eigenen Beitrag beteiligt. Auf diese Weise wird ein faires Angebot geschaffen, die Rente auch in der Auszahlungsphase noch zu erhöhen.
- Die Möglichkeit, im Rentenalter erwerbstätig zu sein und dabei Alterssicherung zu betrieben, bleibt jedoch all jenen vorbehalten, die dazu gesundheitlich und qualifikatorisch in der Lage sind. Die Empirie zeigt, dass im Rentenalter vor allem gut qualifizierte, gesunde Ältere vorwiegend Teilzeittätigkeiten ausüben, deren Arbeitsinhalte oft deutlich unter ihrem Qualifikationsniveau liegen. Sowohl die Hoffnung, mit der Erwerbstätigkeit im Rentenalter Absicherungslücken zu schließen, als auch die Idee, auf diese Weise dem Fachkräftemangel zu begegnen, wird daher unerfüllt bleiben.

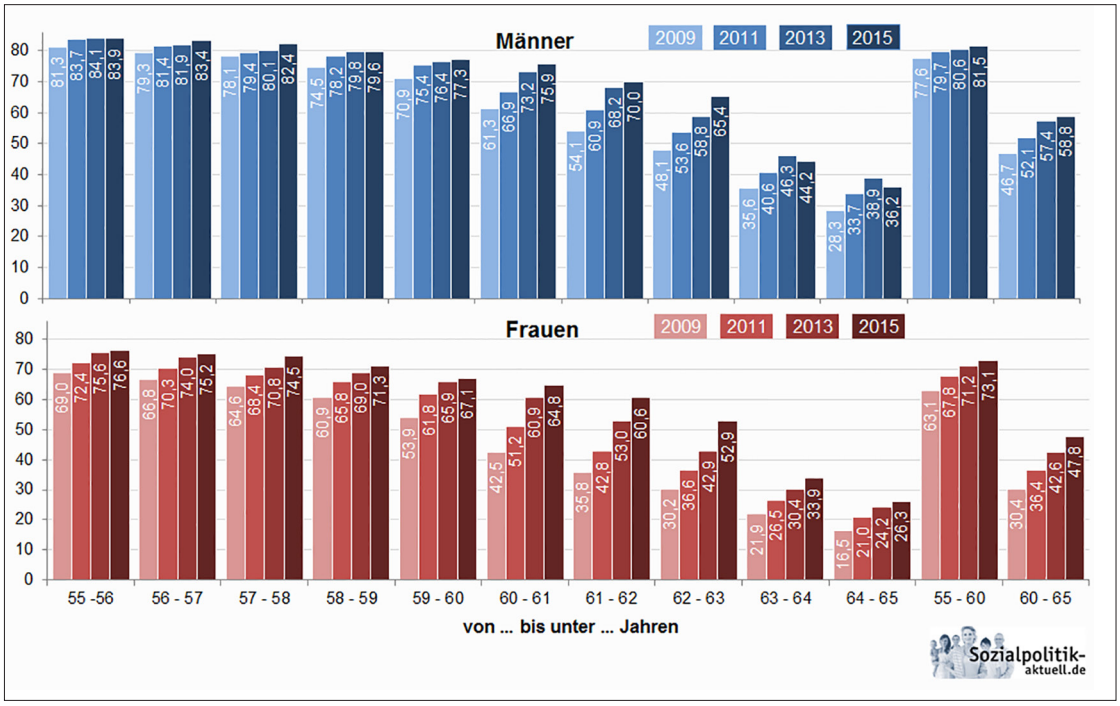
1 Vorbemerkung

In der wissenschaftlichen Diskussion wird stets darauf hingewiesen, dass der Rentenübergang in den seltensten Fällen direkt aus Erwerbstätigkeit erfolgt, sondern in die beiden Ereignisse ‚Arbeitsmarktaustritt' und ‚Renteneintritt' zerfällt (vgl. Brussig 2011: 143; Bäcker et al 2009: 44; Ebert/Trischler 2012: 535). Obwohl die Erwerbsbeteiligung Älterer insgesamt gestiegen ist, ist der Anteil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar aus (langjähriger) Beschäftigung in die Rente gehen, im Zeitverlauf gesunken[1]. Die Gruppe der Personen, die vor dem Rentenbeginn arbeitslos oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit waren, ist hingegen stetig größer geworden (vgl. Engstler/Romeu Gordo 2016: 61; Frerichs 2016: 12; Mümken/Brussig 2013: 1).

Die reine Betrachtung der Durchschnittwerte von Altersgruppen, wie sie die Bundesregierung in der Problemstellung des Flexi-Rentengesetzes vornimmt, verwässert diesen Befund. Richtig ist, dass die Erwerbstätigenquote der 60-65Jährigen in der letzten Dekade zugenommen hat. Sie wird insbesondere durch die positive Entwicklung der älteren Arbeitnehmerinnen getragen (siehe Abbildung 1, Balken ganz rechts). Wird jedoch nach Altersjahren unterschieden so zeigt sich, dass die Beschäftigungsbilanz im Zeitverlauf durchwachsen ausfällt. Der steigenden Erwerbstätigkeit der Älteren insgesamt steht eine nach wie vor unzureichende und teilweise sinkende Erwerbsbeteiligung der rentennahen Jahrgänge gegenüber (siehe Abbildung 1, insbesondere Männer zwischen 63-65 Jahren). Lediglich 26,3 Prozent der erwerbsfähigen Frauen im Alter von 64-65 Jahren und nur 36,2 Prozent der erwerbsfähigen Männer im gleichen Alter üben eine Erwerbstätigkeit aus. Wird bei dieser Betrachtung auch noch nach Vollzeit und Teilzeitstellen oder geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung unterschieden, so liegen die Quoten noch niedriger (siehe Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de 2016a).

1 Engstler/Romeu Gordo kommen auf Basis von Analysen des Deutschen Alterssurveys zu dem Ergebnis, dass der Anteil der 66- bis 71-Jährigen, die bis zum Renteneintritt erwerbstätig waren, von 62% im Jahr 1996 auf 46,6% im Jahr 2014 gefallen ist (vgl. Engstler/Romeu Gordo 2016: 61).

Abbildung 1: Erwerbstätigenquoten Älterer nach Altersjahren und Geschlecht 2009-2015
Erwerbstätige in % der Bevölkerung gleichen Alters



Ab 2011 erfolgte die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011; die Ergebnisse sind nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

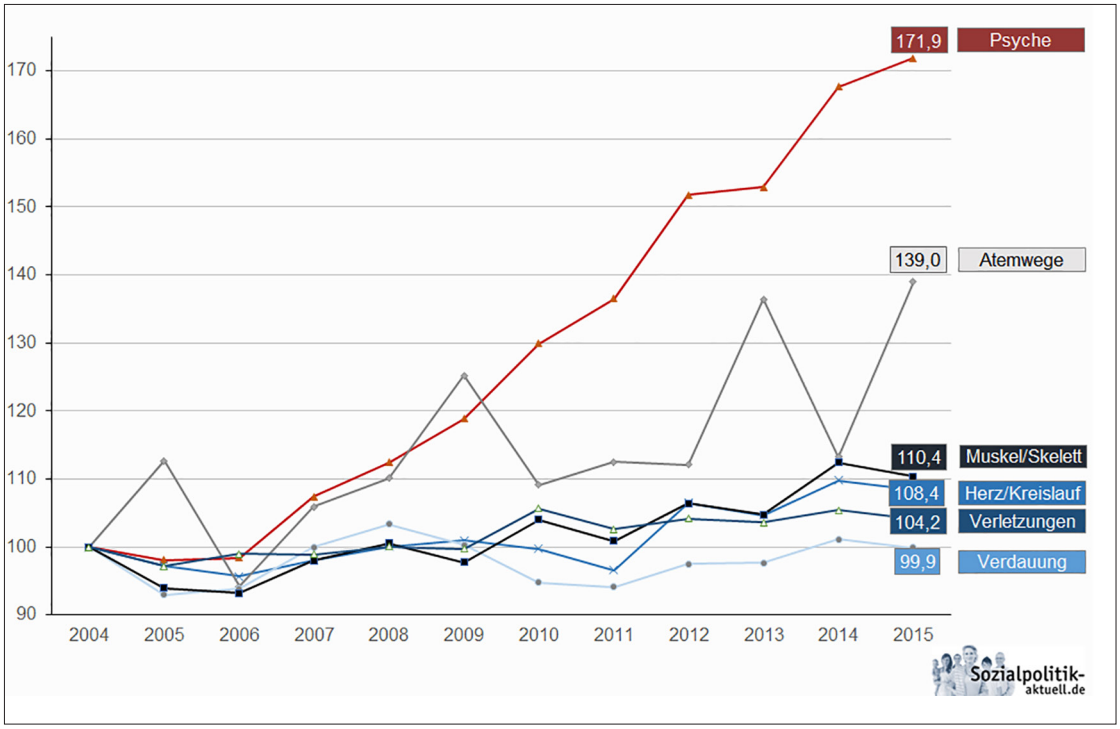
Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Mikrozensus, Arbeitstabellen, eigene Berechnungen

Darüber hinaus zeigen aktuelle Befunde aus der Arbeitsmarktforschung, dass die Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keineswegs über alle Regionen, Branchen und Beschäftigtengruppen hinweg gleich verteilt ist, sondern erheblich mit den über den Lebensverlauf zu verkraftenden, berufs- und tätigkeitsbezogenen Arbeitsbelastungen zusammen hängt (vgl. Frerichs 2016; Brussig 2014; Leber et al 2013). Weithin bekannt ist, dass Personen, die Berufe ausüben, in denen sie regelmäßig körperliche Schwerstarbeit verrichten, aus physischen Gründen Gefahr laufen, ihre Erwerbsfähigkeit im höheren Erwerbsalter zu verlieren[2] (vgl. Brussig et al 2016: Holler/Kistler 2016: 63). Unzureichende Beachtung hingegen findet nach wie vor die über alle Altersgruppen hinweg zunehmende Verbreitung psychischer Erwerbsarbeitskrankheiten. Auch wenn die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen nach wie vor von Muskel- und Skeletterkrankungen dominiert werden, haben psychische Erkrankungen in der letzten Dekade stark an Bedeutung gewonnen. Die in Abbildung 2 gezeichnete Indexdarstellung macht sichtbar, dass sich die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit wegen psychischen Erkrankungen in den Jahren von 2004 bis 2015 um fast 72 Prozent erhöht hat. Auch die psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeitsfälle haben in diesem Zeitraum um 45 Prozent zugenommen. Diese Entwicklung schlägt sich auch bei der Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrenten nieder:

2 Neben den Arbeitsinhalten hängt das Ausmaß der berufsbezogenen Gesundheitsgefahren auch von individuellen Eigenschaften, Ressourcen sowie der Expositionsdauer, -intensität oder -häufigkeit ab (Brussig et al 2016: 174). Die stärksten Belastungseffekte gehen allerdings von der Dauer der Belastungen im Arbeitsleben aus.

Etwa 43 Prozent der Neuzugänge in diese Rentenart erfolgten im Jahr 2015 aufgrund von psychischen Störungen (vgl. Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de 2016b). Dementsprechend muss die Diskussion der Erwerbfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dringend auch auf Berufe, Tätigkeitsbereiche und Personengruppen ausgeweitet werden, bei denen der körperliche Verschleiß nicht im Zentrum steht[3].

Abbildung 2: Arbeitsunfähigkeitstage von AOK-Mitgliedern nach Krankheitsarten 2004-2015. Indexdarstellung 2004 = 100



Quelle: Badura, B. u.a. (Hrsg.), 2016: Fehlzeitenreport, Berlin, Heidelberg

Um soziale Ungleichheit im Altersübergang zu vermeiden erscheinen grundsätzlich also vor allem Regelungen problemangemessen, die möglichst viele verschiedene Zugangsrealitäten abdecken. Die in diesem Zusammenhang diskutierten Vorschläge sind vielfältig: Neben der Anregung, den Rentenkorridor (auf ein jüngeres Lebensalter von 60/63 Jahren) auszuweiten und den Rentenzugang dabei entweder von der Vorversicherungszeit oder einer Mindestrentenhöhe abhängig zu machen, kursieren in der Altersübergangsdebatte schon lange Modelle, bei denen die Altersgrenzen, Rentenabschläge oder Rentenanwartschaften branchen-/berufs- oder belastungsspezifisch ausdifferenziert werden (vgl. bspw. Meinhardt 2015: 24; Kreikebohm 2006: 57; Thiede 2006: 64 uvm.).

Ohne die Vor- und Nachteile der einzelnen Modelle im Detail zu besprechen sei an dieser Stelle angemerkt, dass sie alle einen sinnvollen Beitrag zu einer Übergangsproblematik liefern, die sich keineswegs durch die Skizze nur eines Indikators ausdrücken lässt. In dem vorliegenden Gesetzentwurf finden sie bislang keine Beachtung.

3 Zu den kritischen Merkmalen von Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer sind neben der körperlichen Anstrengung auch die Arbeitsumgebungsbelastungen, hohe bzw. fixe Leistungsvorgaben, Schicht- und Nachtarbeit sowie hohe psychische Belastungen zu zählen (vgl. Jahn 2016: 256).

Die hierin enthaltenden Maßnahmen zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand beschränken sich im Wesentlichen auf die Neufassung der Teilrente sowie Anreizregelungen zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Die Bundesregierung legt damit einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Altersübergangs vor. Vor dem Hintergrund der gravierenden Problematik können die im Folgenden besprochenen Regelungen allerdings nur den Auftakt einer dringend zu vertiefenden Rentendebatte darstellen, und keineswegs alle Problemlagen des Altersübergangs lösen.

2 Stellungnahme zu einzelnen Aspekten des Gesetzentwurfs

2.1 Teilrenten als flexibler Übergangspfad?

Im Folgenden werden die im Gesetzentwurf unter B: Lösung präsentierten Abschnitte 1, 2 und 4 (Teilrente; Rückkauf von Abschlägen; Versicherungspflicht von Vollrenten) gemeinsam kommentiert.

Die Empirie zeigt, dass die Möglichkeit eines Teilrentenbezugs in Deutschland bislang kaum wahrgenommen wird. Seit ihrer Einführung im Jahr 1992 wurde diese Rentenart stets von weniger als 0,5 Prozent der Zugangsrentnerinnen und –rentner beansprucht. Unter den aktuellen Neuzugängen in Altersrente befinden sich lediglich 2.840 Teilrentnerinnen und –rentner, ihr Anteil an den Zugangsrenten 2015 insgesamt liegt damit bei etwa 0,3 Prozent (siehe Tabelle 1). Ursächlich hierfür dürfte erstens die bisherige Konstruktion der Teilrente sein, die mit ihren gestaffelten und starren Hinzuverdienstgrenzen kompliziert und für die Versicherten schwer zu durchschauen ist. Die bei Inanspruchnahme einer Teilrente anfallenden versicherungsmathematischen Abschläge haben zweitens bislang außerdem dazu geführt, dass die Summe aus Arbeitsentgelt und Teilrente in der Regel deutlich unter dem vorherigen Erwerbseinkommen liegt (vgl. Fröhler 2016: 165).

Tabelle 1: Rentenzugang von Altersrenten (Vollrenten und Teilrenten) Anzahl von Personen, 2010-2015

Berichtsjahr		2010	2011	2012	2013	2014	2015
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Vollrenten		672.188	697.327	649.150	646.635	821.455	885.681
Teilrenten	1/3-Teilrente	413	450	498	519	701	888
	1/2-Teilrente	527	540	629	643	845	1.116
	2/3-Teilrente	418	436	490	462	630	836
Summe		673.546	698.753	650.767	648.259	823.631	888.521

Quelle: Statistikportal der Deutschen Rentenversicherung Bund, 2016

Das Vorhaben der Bundesregierung, die genannten Monita zu beheben, ist folglich zu begrüßen. Der Wunsch, hierdurch den gleitenden und flexiblen Übergang zwischen Erwerbstätigkeit und Rente zu fördern, wird sich mit den vorliegenden Regelungen aber vermutlich nur in begrenztem Umfang erfüllen lassen.

Als problematisch dürften sich die folgenden Aspekte erweisen:

- Der Entwurf sieht eine stufenlose, kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze vor, die individuell berechnet und durch einen persönlichen Hinzuverdienstdeckel begrenzt wird. Es bleibt abzuwarten, inwiefern das weiterhin kompliziert wirkende Rechenmodell von den Versicherten durchschaut wird. Problematisch ist ferner die im Gesetzentwurf vorgesehene Methode der so genannten Spitzabrechnung, durch die es möglich wird, ausgezahlte Renten (teilweise) zurück zu fordern. Dieses Abrechnungsmodell dürfte dazu beitragen, potenzielle Teilrentnerinnen und -rentner erheblich zu verunsichern.
- Die neuen Kombinationswege von Erwerbseinkommen und Teilrente bis zu einem Deckel lassen es möglich werden, dass dieses Einkommen deutlich näher an den vorherigen Nettolohn heran rückt, als das bislang der Fall war. Monetär ist das für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zumindest kurzfristig attraktiv. Langfristig können die finanziellen Einbußen jedoch überwiegen, denn die versicherungsmathematischen Abschläge fallen mitunter gravierend aus und werden lebenslang angelegt. Um diese Form der Rentenkürzung zu vermeiden wird ein Teil der Versicherten darauf angewiesen sein, deutlich über die Regelaltersgrenze hinaus eine Erwerbstätigkeit auszuüben (siehe unten). Die Möglichkeit, in Zukunft nach Vollendung des 50. Lebensjahrs (bisher 55. Lebensjahr) zusätzliche Beiträge zu entrichten und Abschläge zurück zu kaufen, könnte das Szenario entschärfen. Auch die Versicherungspflicht der zur Teilrente hinzuverdienten Erwerbseinkommen kann dazu beitragen, die Rentenabschläge abzumildern. Allerdings werden die Beiträge zur Rentenversicherung wie bisher nur von dem – im Vergleich zu einer vollwertigen Weiterarbeit bis zur Regelaltersrente – Teileinkommen entrichtet. Aus dieser Perspektive mindert die Regelung insgesamt eher die im Altersübergang erworbenen Anwartschaften. Für Bezieherinnen und Bezieher einer Vollrente mit einem weiterhin auf bis zu 6.300€ begrenzten Hinzuverdienst[4] fallen die Effekte der Versicherungspflicht äußerst gering aus. Bei einem monatlichen Verdienst von 450€ können Minijobberinnen und Minijobber derzeit nach einem Beitragsjahr mit einer Rentenerhöhung von 4,50€ rechnen (vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2016).
- Zu monetären Nachteilen kann es auch dann kommen, wenn Teilrentnerinnen oder -rentner arbeitslos oder krank werden. Wie groß die finanziellen Einbußen dabei genau ausfallen, hängt erstens davon ab, welchem sozialrechtlichen Status Teilrentnerinnen und -rentner zugeordnet werden. Grundsätzlich können sie entweder als Rentnerinnen und Rentner oder als Erwerbspersonen kategorisiert werden.

4 Hinzuverdienstgrenze Versicherungslogik

In Abhängigkeit von dieser Zuordnung variiert der Leistungsanspruch im Schadensfall: Während sie als Rentnerinnen und Rentner bisher nur einen begrenzten Anspruch auf Arbeitslosengeld haben[5] und die Teilrente u.U. voll auf das Krankengeld angerechnet wird[6], könnten sie als Erwerbstätige einen regulären Anspruch auf Arbeitslosen- sowie Krankengeld erwerben bzw. geltend machen. Die Arbeitsmarktrisiken im Altersübergang ließen sich so verringern. In welchem Ausmaß sie abgefangen werden richtet sich zweitens aber auch danach, welches Einkommen als Bemessungsgrundlage der Lohnersatzleistung herangezogen wird. Sollte die Neuregelung tatsächlich zu einer stärkeren und verlängerten Inanspruchnahme der Teilrente führen, wären beide Aspekte sowohl für Teilrentnerinnen und -rentner vor als auch nach der Regelaltersgrenze neu zu diskutieren.

- Die Rahmenbedingungen der Teilrente werden im vorliegenden Gesetzentwurf ausschließlich über das Einkommen abgesteckt. Dabei geht die Bundesregierung implizit davon aus, dass mit der Reduzierung des Erwerbseinkommens auch ein geringeres Arbeitsvolumen einhergeht. Arbeitsrechtlich wird das im vorliegenden Gesetzentwurf jedoch nicht ausformuliert. Daher ist es möglich, dass Teilrentnerinnen und -rentner zwar ein reduziertes Erwerbseinkommen beziehen und das durch die Rentenzahlung abfangen, aber weiterhin in Vollzeit arbeiten. Faktisch käme es in diesen Fällen also lediglich zu schlechteren Arbeitsbedingungen oder Lohndumping im Altersübergang. Ein derartiger Missbrauch ließe sich verhindern, indem die vorgesehene Teilrentenregelung durch eine (wöchentliche) Arbeitszeitgrenze ergänzt wird.
- Die Neuregelungen der Teilrente fokussieren bislang einseitig darauf, individuelle Anreize zu setzen. Auch wenn attraktive Rahmenbedingungen das Interesse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wecken können, liegt die Realisierung der Teilrente aber nicht allein in ihrer Hand. Die Betriebe müssen (Teilzeit-) Arbeitsplätze mit i.d.R. reduzierten Arbeitszeiten bzw. Arbeitsbelastungen zur Verfügung stellen, damit die Älteren ihre Erwerbstätigkeit weiterhin ausüben bzw. verlängern können. Das Engagement der Unternehmen ist freiwillig, ein Rechtsanspruch besteht nicht[7]. Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen aber, dass diese betriebliche Zufälligkeit problematisch ist. Die auch als ‚Vertariflichung' oder ‚Verbetrieblichung' diskutierte Tendenz, den Regelungsrahmen der Maßnahmen möglichst weit zu stecken und der individuellen Umsetzungsstrategie des jeweiligen Betriebes bzw. der jeweiligen Branche zu überlassen hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass sich die Zugangs- und Nutzungschancen des tariflichen und betrieblichen Rentenübergangs eher verschärft haben.

5 Nach geltendem Recht ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach „Ablauf des dritten Kalendermonats nach Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch von Arbeitslosengeld, wenn der oder dem Arbeitslosen für die letzten sechs Monate einer versicherungspflichtigen Beschäftigung eine Teilrente […] zuerkannt ist" (§ 156 Absatz 2 Nummer 3b SGB III).

6 Nach geltendem Recht wird das Krankengeld um den zahlbetrag der Teilrente gekürzt, „wenn die Leistung von einem Zeitpunkt nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder der stationären Behandlung zuerkannt wird" (vgl. §50 Abs. 2 Punkt 2 SGB V).

7 Eine Arbeitszeitverkürzung, wie sie zur Inanspruchnahme einer Teilrente notwendig ist, bedarf nach derzeitiger Rechtslage der Zustimmung des Arbeitgebers. Er kann die Verringerung der Arbeitszeit jedoch ablehnen, wenn betriebliche Gründe (wie Organisation, Sicherheit oder Arbeitsablauf im Betrieb) wesentlich beeinträchtigt wären oder unverhältnismäßig hohe Kosten entstünden (vgl. § 8 TzBfG).

Dabei stehen mit den geringer entlohnten bzw. qualifizierten oder prekär Beschäftigten insbesondere die Personen schlecht dar, die eigentlich am dringlichsten auf einen sicheren Rentenübergang angewiesen sind (vgl. Fröhler 2016: 162; Fröhler et al 2013: 580ff; Kistler/Holler 2016: 62). Um die Teilrente erfolgreich umzusetzen scheinen folglich flankierende Regelungen notwendig, die die Betriebe zur Beteiligung motivieren. Im Gesetzentwurf der Bundesregierung finden sich hierzu bislang keine Vorschläge.

2.2 Transparenz und Information

Damit die Neuregelungen von den Versicherten angenommen werden, sollen neue Renteninformationen für Aufklärung und Transparenz sorgen. In diesem Rahmen wäre zwingend auch mit dem Fehlschluss aufzuräumen, bei der Teilrente handele es sich um einen neuen Frühverrentungspfad. Das Gegenteil ist der Fall: Wer eine Teilrente beantragt, der muss deutlich länger und i.d.R. über die Altersgrenze hinaus erwerbstätig bleiben, um die dabei anfallenden Rentenabschläge zu kompensieren. Das gilt umso mehr, je früher ein Teilrentenbezug möglich gemacht wird (vgl. Schäfer 2016: 4; Steffen 2014: 3ff).

2.3 Anreize zur Weiterarbeit im Rentenalter für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung können Beschäftigte, die nach Überschreiten der Regelaltersgrenze auch im Rentenalter noch eine Erwerbstätigkeit ausüben, zukünftig weitere Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben und ihren Rentenanspruch so erhöhen. Dagegen ist nichts einzuwenden. Die Annahme aber, mit der Erwerbsbeteiligung von Rentnerinnen und Rentnern ließe sich dem Fachkräftemangel begegnen, geht fehl. Als problematisch könnte sich auch die Signalwirkung dieser Regelung erweisen. Im Einzelnen:

Die regelmäßige Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit macht sichtbar, dass in Deutschland kein flächendeckender Fachkräftemangel besteht. Die Engpässe konzentrieren sich auf bestimmte Berufe und unterschiedliche Qualifikationsniveaus, außerdem streuen sie regional erheblich. Neben Besetzungsschwierigkeiten in technischen Berufen, zählen auch die Gesundheits- und Pflegeberufe zu den kritischeren Feldern. In beiden Zweigen fehlen sowohl qualifizierte Beschäftigte auf Expertenniveau, als auch nichtakademische Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung (vgl. BA 2016). Die komplexe Fachkräftesituation kann durch die Erwerbsbeteiligung von Rentnerinnen und Rentnern nur in sehr kleinem Umfang entschärft werden[8]:

- Erstens streut auch die Erwerbstätigkeit im Rentenalter regional erheblich und ist insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern weniger verbreitet (vgl. Schmitz 2014a).

8 Die im Folgenden skizzierten Befunde stammen aus dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts ‚Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Beschäftigte, Betriebe und Alterssicherung' (Leitung: Prof. G. Bäcker, J. Schmitz). In diesem Rahmen wurden neben einer quantitativen Bestandsaufnahme (Datenbasis: Mikrozensus) auch eine qualitative Beschäftigtenbefragung (50 narrativ-biografische Interviews) sowie fünf Betriebsfallstudien (30 leitfadengestützte Interviews mit betrieblichen Entscheidungsträgern, Betriebsräten und Beschäftigten) durchgeführt.

- Zweitens zeigt sich zwar, dass das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen im Rentenalter überdurchschnittlich hoch ausfällt (siehe Abbildung 3). Die Betrachtung der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten legt jedoch ein Paradoxon frei: Im Gegensatz zu dem überdurchschnittlich hohen beruflichem Bildungsniveau sind die Aufgabengebiete der Erwerbstätigen im Rentenalter durch die starke Präsenz einfacher Tätigkeiten gekennzeichnet. Im Dienstleistungssektor ist diese Unterscheidung besonders stark ausgeprägt, hier dominieren mit etwa 71 % aller abhängig Beschäftigten Hilfstätigkeiten. In Berufen der Verwaltung ist die Aufgabenverteilung etwas breiter gefächert, dort halten sich qualifizierte (45,1%) und einfache (37,1%) kaufmännische Berufe die Waage. Ähnliches gilt für Berufe in der Produktion, hier sind qualifizierte Arbeitsfelder (38,3%) etwas stärker verbreitet als einfache manuelle Berufe (28,0%). Diese Aufteilung bildet keineswegs eine auch gesamtwirtschaftlich übliche Aufgabenverteilung ab: Der Vergleich zu den Beschäftigten unter 65 Jahren zeigt, dass einfache Tätigkeiten insgesamt sowohl unter den Männern als auch unter den Frauen im Rentenalter überproportional stark vertreten sind (siehe Abbildung 4 und 5).
- Das ist auch darauf zurück zu führen, dass es sich aus der Perspektive der Erwerbstätigen im Rentenalter drittens um Arbeit mit besonderen Anforderungen handelt. Im Rahmen von Befragungen berichten sie nahezu einstimmig, stressige Arbeitsbedingen und starken Leistungsdruck vermeiden zu wollen. Zu den zentralen Anforderungen, die eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter erfüllen sollte, zählen ein begrenztes Aufgabenvolumen, das im Idealfall eine freie Zeiteinteilung und gute Vereinbarkeit mit der Freizeit bietet, sowie eine autonome Aufgabeneinteilung möglich macht. Im Gegenzug sind die Erwerbstätigen im Rentenalter mitunter dazu bereit, ihre vor dem Rentenalter ausgeübten durchaus prestigeträchtigen Berufe gegen einfache Hilfsarbeiten einzutauschen (vgl. Schmitz 2015). Eingeschränkte physische Fähigkeiten der Rentnerinnen und Rentner[9] oder veraltete Qualifikationen sind weniger für die starke Verbreitung einfacher Tätigkeiten verantwortlich.

Letzteres verweist darauf, dass die Erwerbstätigkeit im Rentenalter von den Beschäftigten nur unter bestimmten Bedingungen akzeptiert wird und keineswegs als Zustimmung zu dem nach wie vor vorherrschenden Idealbild des erwerbsarbeitsfreien Ruhestands zu werten ist. Auch wird die Verbeitragung dieser Erwerbseinkommen keine Sicherungslücken schließen können, die im vorherigen Erwerbs- bzw. Versicherungsleben aufklaffen. Auch an dieser Stelle seien drei zentrale Ergebnisse aus der Rentenforschung angemerkt:

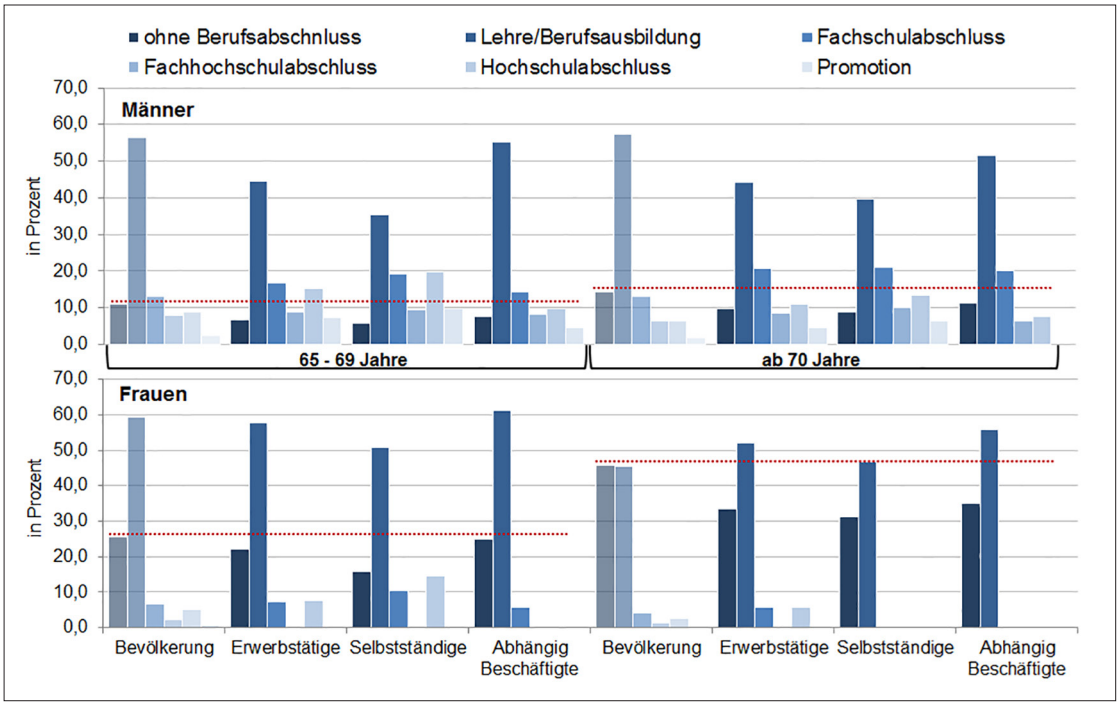
- Die Erwerbstätigkeit im Rentenalter ist sehr ungleich verteilt. Dabei spielen sowohl individuelle Ausstattungsmerkmale (Qualifikation, Gesundheit, Haushaltskontext) als auch die (regionale) Angebotsstruktur durch die Betriebe eine zentrale Rolle (vgl. Engstler 2015; Hokema/Lux 2015; Schmitz 2014a).
- Die Analyse der Einkommenssituation und Motivlage zeigt außerdem, dass es sich bei der Erwerbstätigkeit im Rentenalter um ein Mittelschichtsphänomen handelt. Die Einkommen dieser Personengruppe sind normal verteilt: Mittlere Einkommensklassen von 900 bis 1500 Euro sind insgesamt am stärksten besetzt.

9 Ihr Gesundheitszustand ist – zumindest subjektiv geschätzt - gut (Scherger et al 2012: 40).

Ein Drittel der Erwerbstätigen im Rentenalter würde ohne den Hinzuverdienst unter die Armutsgrenze rutschen (vgl. Schmitz 2014b: 117; Brenke 2013: 3). Diese durchaus beachtliche Gruppe verdient selbstverständlich sozialpolitische Aufmerksamkeit. Ein Großteil der Erwerbstätigen im Rentenalter überschreitet den Armutsschwellwert jedoch auch. Es ist also auch nicht zu übersehen, dass sich unter dem Eindruck eines in der gesetzlichen Rentenversicherung sinkenden Rentenniveaus und einer selektiven Absicherung durch die betriebliche und private Altersvorsorge vor allem diejenigen bewegen, die ihren Lebensstandard ohne einen (geringfügigen) Hinzuverdienst nicht mehr halten können. Unter den gegebenen Bedingungen wird sich dieses Problem perspektivisch verschärfen.

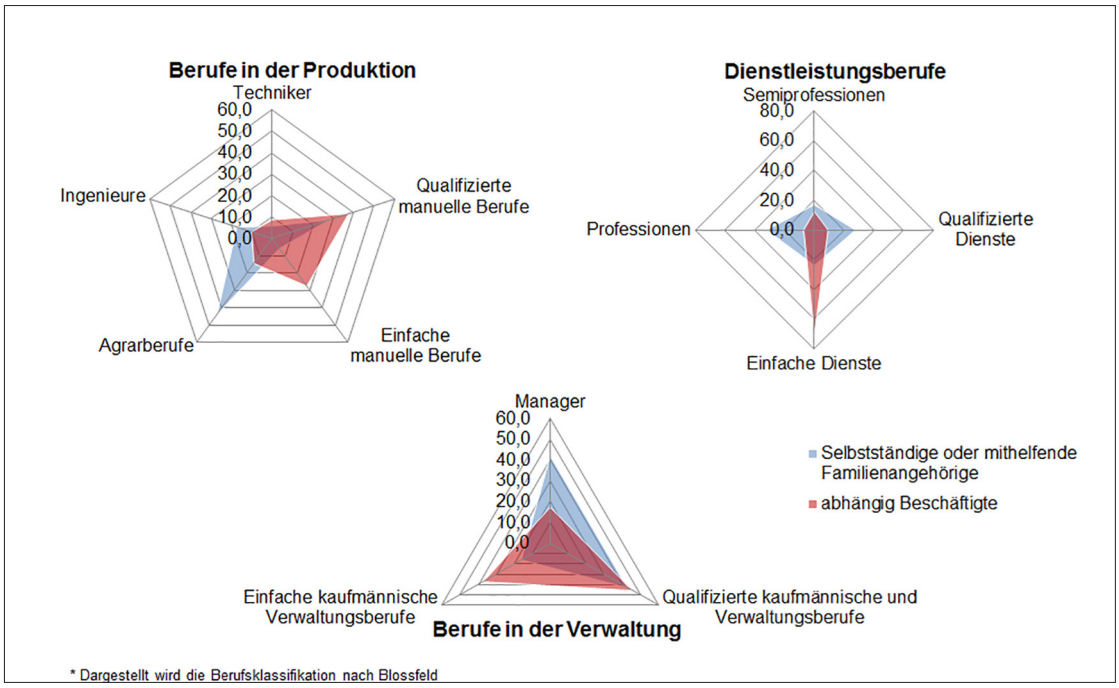
- Dabei ist zu berücksichtigen, welche Konsequenzen sich für die Einkommens- und Versorgungslage im Alter ergeben, wenn dies nicht bzw. nicht mehr möglich ist. Versorgungslücken oder Armutslagen verschieben sich ggf. nur ins höhere Alter, ohne das nachhaltige Lösungen gefunden werden. Das gilt auch für die Betriebe: Sie können mit der Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern zwar ggf. Erfahrungswissen (vorübergehend) halten, lösen Nachwuchsprobleme jedoch nicht.

Abbildung 3: Bevölkerung/Erwerbstätige ab 65 Jahren nach beruflichem Bildungsabschluss 2011, nach Geschlecht, Altersgruppe, Stellung im Beruf, in Prozent



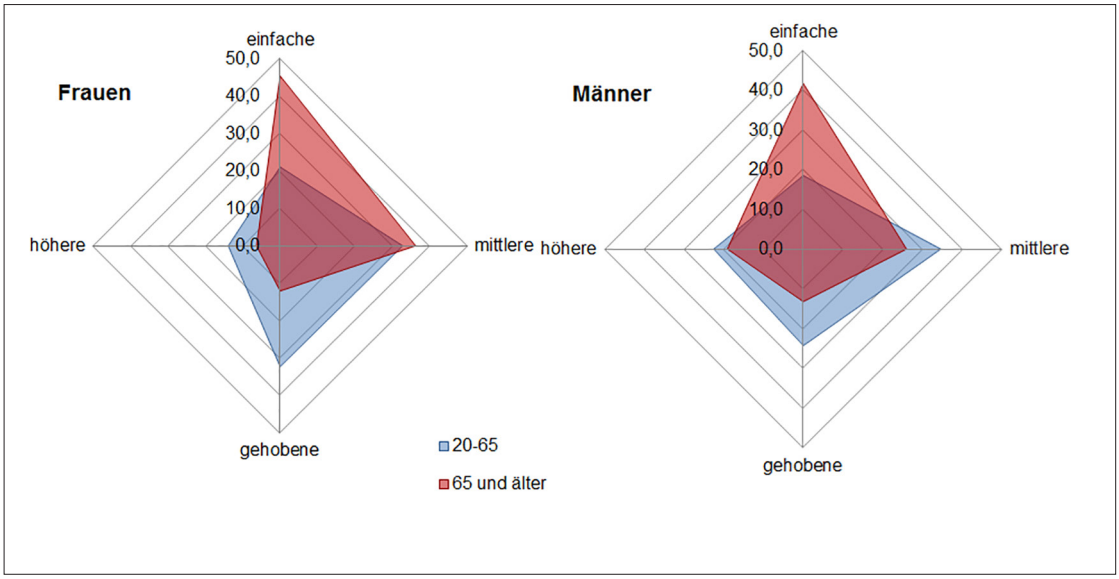
Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Mikrozensus, eigene Berechnungen

Abbildung 4: Tätigkeiten der Erwerbstätigen ab 65 Jahren nach Berufsklassifikation und Stellung im Beruf, im Jahr 2011, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Mikrozensus, eigene Berechnungen

Abbildung 5: Tätigkeiten der abhängig Beschäftigte nach Stellung im Beruf, Geschlecht und Alter, im Jahr 2011, in Prozent



1) Ohne Auszubildende
Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Mikrozensus, eigene Berechnungen

2.4 Anreize zur Beschäftigung im Rentenalter für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Bei der abhängigen Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern soll der bisher zu zahlende isolierte Arbeitslosenversicherungsbeitrag der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber abgeschafft werden. Er entsprach nie der Äquivalenzlogik der Sozialversicherung, weil den Beiträgen keine Ansprüche gegenüber standen. Der Hintergrund dieser Handhabe war aber stets sozial- und wettbewerbspolitisch motiviert und verfolgt den Zweck, die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern für die Unternehmen finanziell nicht attraktiver zu machen als die Anstellung sonstiger Arbeitneh-merinnen und Arbeitnehmer. Daher hat das Bundesverfassungsgericht die Regelung auch bereits im Jahr 1962[10] für rechtmäßig erklärt.

Mit der geplanten Neuregelung soll die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern für die Betriebe attraktiver werden. Allerdings haben Arbeitsgeberinnen und Arbeitgeber schon heute die Möglichkeit, die Sozialversicherungspflicht zu umgehen. Eine weit verbreitete Alternative zur abhängigen Beschäftigung ist das Abschließen eines (befristeten) Beratervertrags, durch das der ehemals fest angestellte Arbeitnehmer im Rentenalter zum freien Mitarbeiter wird. Auf diese Art und Weise werden nicht nur die Bedingungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes umgangen, für Arbeitgebende besteht außerdem der Vorteil, dass keine Sozialabgaben entrichtet werden müssen. Wichtig im rechtlichen Sinne ist ausschließlich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tatsächlich selbstständig arbeiten, und die Mitarbeit dabei weisungsfrei ist (vgl. Steinau-Steinbrück/Burkard-Pötter 2012: 306).

Die Betrachtung der Erwerbstätigen im Rentenalter (ab 65 Jahren) zeigt, dass der Selbstständigkeit eine herausragende Rolle zukommt. Nach Daten des Mikrozensus waren im Jahr 2015 von den ca. 1.037.000 arbeitenden Personen ab 65 Jahren etwa 40 Prozent (440.000 Menschen) selbstständig tätig[11]. Zu prüfen wäre, in welchem Umfang es dabei zur Scheinselbstständigkeit kommt. Auch die Tarifbindung bzw. Tarifflucht bei der Mitarbeit von Rentnerinnen und Rentnern ist bislang kaum erforscht. Vor diesem Hintergrund erschließt sich die Notwendigkeit, die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentner für Betriebe zu verbilligen, nicht. Es bleibt zu beobachten, welche Rückwirkungen auch auf die übrigen Beschäftigten sich durch diese Regelung ergeben.

10 Vgl. BVerfG vom 16.10.1962, 2 BvL 27/60
11 Inklusive mithelfender Familienangehörigen.

Literatur

Bäcker, Gerhard / Brussig, Martin / Jansen, Andreas / Knuth, Matthias / Nordhause-Janz, Jürgen, 2009: Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.

Bäcker, Gerhard / Hüttenhoff, Frederic / Schmitz, Jutta, 2016a: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im rentennahen Alter 2015. Duisburg: Internet-Portal „Sozialpolitik aktuell". Einzusehen unter http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV105b.pdf [Stand: Oktober 2015]

Bäcker, Gerhard / Hüttenhoff, Frederic / Schmitz, Jutta, 2016b: Arbeitsunfähigkeitstage von AOK-Mitgliedern nach Krankheitsarten 2004–2015. Duisburg: Internet-Portal „Sozialpolitik aktuell". Einzusehen unter http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV15.pdf [Stand: Oktober 2016]

Brussig, Martin, 2014: Arbeitsbelastungen im letzten Beruf und Verrentungszeitpunkt: Beschleunigen hohe Belastungen den Übergang in den Ruhestand? In: Zeitschrift für Sozialreform 60 (1), 37-60

Brussig, Martin, 2011: Zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt: „Gelingende" und „prekäre" Altersübergänge. In: Deutsche Rentenversicherung 66 (2), 143-160

Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Mümken, Sarah, 2016: Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67. Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012. Bielefeld: transcript Verlag

Bundesagentur für Arbeit , 2016: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit

Brenke, Karl, 2013: Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig. DIW-Wochenbericht (6) 2013, 3-12

Deutsche Rentenversicherung Bund, 2016: Was bring der Minijob für die Rente? Einzusehen unter http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5_Services/01_kontakt_und_beratung/02_beratung/03_haeufige_fragen/10_minijobs_node.html [Stand: Oktober 2016]

Ebert, Andreas / Trischler, Falko, 2012: Altersübergänge. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss., S. 533-561

Engstler, Heribert / Romeu Gordo, Laura, 2016: Der Übergang in den Ruhestand: Alter, Pfade und Ausstiegspläne. In: Mahne, Katharina, Wolff, Julia K., Simonson, Julia, Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Altern im Wandel: Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS). Einzusehen unter https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/DEAS_Bericht_2014.pdf [Stand: August 2016]

Engstler, Heribert, 2015: Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Informationsdienst Altersfragen, 42 (4), 12-20

Frerichs, Frerich (Hrsg.), 2016: Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung. Wiesbaden: Springer Fachmedien

Fröhler, Norbert, 2016: Staat statt Tarif und Betrieb. Ein Beitrag zur Diskussion um die (Re-) Flexibilisierung des Rentenübergangs. In: Sozialer Fortschritt 7/2016, S. 161-171

Fröhler, Norbert / Fehmel, Thilo / Klammer, Ute, 2013: Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven. Berlin: edition sigma

Hokema, Anna / Lux, Thomas, 2015: The Social Stratification of Work BEyond Pension Age in Germany and the UK: Quantitative and qualitative Evidence. In: Scherger, Simone (Hrsg.): Paid work beyond Pension age. Comparative perspectives. Houndmills: Palgrave Macmillan, S. 57-81

Jahn, Frauke, 2016: Mein nächster Beruf? Neue Wege zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer. In: Frerichs, Frerich (Hrsg.) (2016): Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 255-267

Kistler, Ernst / Holler, Markus, 2016: Problematische Erwerbsbiografien und schwierige Altersübergänge. Ausgewählte Befunde und kritische Fragen an Praxis und Politik. In: Frerichs, Frerich (Hrsg.): Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung. Wiesbaden. Springer Fachmedien, S. 49-69

Leber, Ute / Stegmeier, Jens / Tisch, Anita, 2013: Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaft reagieren. In: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.): IAB-Kurzbericht 13/2013. Nürnberg

Mümken, Sarah / Brussig, Martin, 2013: Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- bis 64-Jährigen deutlich gestiegen: Reformen zielen auf eine Verlängerung der Erwerbsphasen ab, doch auch die Altersarbeitslosigkeit steigt. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2013-01 Volltext

Schäfer, Ingo, 2016: Stellungnahme zur Kombi-Rente: ein sozialpolitisches Vabanquespiel? Bremen: Arbeitnehmerkammer. Einzusehen unter http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Publikationen/Politikthemen/ArbeitSoziales/Stellungnahme%20%20Teilrente%2020160208.pdf [Stand: Oktober 2016]

Scherger, Simone / Hagemann, Steffen / Hokema, Anna / Lux, Thomas, 2012: Between Privilege and Burden. Work Past Retirement Age in Germany and the UK. Arbeitspapiere des Zentrums für Sozialpolitik 4/2012. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik

Schmitz, Jutta, 2015: Lust oder Frust? Erwerbstätigkeit im Rentenalter im Kontext aktueller Deutungen. In: Bürger im Staat 2/3, S. 111-120

Schmitz, Jutta, 2014a: Erwerbstätigkeit trotz Rente. In: Kistler, Ernst / Trischler, Falko (Hrsg.): Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung – Folgen für die Einkunftslage im Alter. Edition Arbeit und Soziales; 196. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 149-169

Schmitz, Jutta, 2014b: Armut im Alter – Arbeit statt Ruhestand? In: Weber, Andreas / Peschkes, Ludger / de Boer, Wout (Hrsg.): Return to Work – Arbeit für alle: Grundlagen der beruflichen Reintegration. Stuttgart: Gentner, S. 110-117

Steinau-Steinbrück, Robert / Burkard-Pötter, Julia, 2012: Die Alten kommen – Rentnerbeschäftigung auf dem Vormarsch. In: NJW-Spezial, Heft 10/2012, S. 306-307

Steffen, Johannes, 2014: Teilrentenmodell des DGB. „Rente mit 60“ verlängert die Lebensarbeitszeit. Internetplattform „Portal Sozialpolitik“. Einzusehen unter http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2014/2014-08-07_Teilrentenmodell_DGB_PS.pdf [Stand: Oktober 2016]

Jutta Schmitz

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der
Forschungsabteilung Flexibilität und Sicherheit

Kontakt: jutta.schmitz@uni-due.de

IAQ-Standpunkt 2016-05

Redaktionsschluss: 31.10.2016

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ im Internet
http://www.iaq.uni-due.de
IAQ-Standpunkte:
http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/index.php

Über das Erscheinen der IAQ-Standpunkte informieren wir über eine Mailingliste: http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php